

**Accord du 18 février 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif
d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de
certaines filiales industrielles du Groupe Renault**

ENTRE

**RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des
Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab et Renault Electricity**

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

Jean-François NANDA

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

FO

Représentée par Mme Mariette RIH

PO Cyril Meziere

Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D’ACTIVITE	4
ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L’APLD	6
1. Champ d’application.....	7
2. Date de début et durée du dispositif d’APLD	7
3. Activités et salariés concernés.....	7
4. Réduction maximale des horaires de travail.....	8
5. Indemnisation des salariés en APLD	9
6. Engagements pris en matière d’emploi et de formation professionnelle	9
7. Modalités de suivi auprès des organisations syndicales signataires et des CSE concernés.....	10
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES	10
1. Publicité, adhésion et révision	10
2. Modalités de révision	10
3. Notification, dépôt légal et publicité	11

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), ce dispositif est destiné à accompagner les entreprises qui se trouvent face à une baisse durable de leur activité sans pour autant compromettre leur pérennité.

Au regard de la diminution d'activité qui est constatée dans les établissements et entreprises inclus dans le champ d'application du présent accord, un accord d'APLD avait été conclu le 1^{er} mars 2021 pour une durée de 12 mois.

Compte tenu de la perdurance de la diminution d'activité, la Direction a décidé d'ouvrir des discussions en vue de la signature d'un nouvel accord portant sur ce sujet.

C'est dans ce contexte que le 10 février 2022, une réunion de négociation a eu lieu afin de présenter le diagnostic économique et les perspectives d'activité conduisant à la nécessité de continuer à recourir à l'APLD ; celui-ci est repris à l'article 1^{er} ci-dessous.

Les raisons pour lesquelles l'APLD est sollicitée étant les mêmes pour toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord, il est apparu opportun d'ouvrir des négociations intra-Groupe.

A cette occasion, la Direction a également présenté ses propositions de mise en œuvre de l'APLD aux organisations syndicales représentatives et a recueilli leurs remarques. Suite aux différents échanges eus en la matière, les parties sont convenues des modalités retranscrites à l'article 2 ci-dessous.

C'est l'objet du présent accord.

ARTICLE 1 – DIAGNOSTIC ECONOMIQUE ET PERSPECTIVES D'ACTIVITE

Depuis 2020, le contexte de crise sanitaire majeure en France, et dans le monde, a considérablement impacté l'activité économique du secteur de l'industrie automobile.

En outre, le Groupe Renault se trouve confronté depuis le début du mois de mars 2021, comme les autres constructeurs automobiles, à une pénurie mondiale de semi-conducteurs qui a des effets d'ampleur sur sa capacité de production, impactant ainsi l'activité de toutes les entités incluses dans le champ d'application du présent accord.

Les semi-conducteurs dont il est question sont à la base de tous les composants électroniques existant dans un véhicule. La crise de ce marché a eu des conséquences importantes sur le marché de l'automobile dans son entier. Ainsi, si l'on regarde la situation du marché de l'automobile :

- En Europe, marché dans lequel notre Groupe occupe une place importante, pour la 1^{ère} fois depuis 35 ans seulement 11,7 millions de voitures neuves ont été vendues sur l'année 2021, un niveau historiquement bas (comme en 2020), en raison de la pénurie de composants. Selon l'association des constructeurs européens d'automobiles (ACEA) le marché européen sur l'année 2021 est en baisse de 1,5% par rapport à 2020. La chute atteint ainsi – 25,5% par rapport à 2019, soit une perte de plus de 4 millions de voitures neuves en deux ans.
- En France, marché où notre entreprise a une position névralgique, celui-ci a terminé l'année 2021 avec un repli 15,1 % en décembre par rapport à décembre 2020 (et de 25,1% par rapport à décembre 2019).

Cette situation du marché de l'automobile, induite par la pandémie de Covid-19 qui paralyse encore le secteur ainsi que la pénurie de semi-conducteurs, a des conséquences sur le Groupe Renault et son activité. Ainsi, celle-ci a amputé la production du groupe d'environ 500.000 véhicules en 2021 et ce, alors même que sa situation financière était fragilisée par les deux années de crise sanitaire qui venaient de s'écouler.

Pour rappel du contexte, au 2^{ème} trimestre 2020, la demande automobile mondiale a chuté du fait de la crise sanitaire. Ce faisant, l'industrie des composants électroniques a transféré une partie des capacités du secteur automobile vers d'autres secteurs dans lesquels l'activité était en forte augmentation compte tenu de la crise sanitaire (tech, télécom, digital, télétravail...).

Au début de la reprise de l'activité automobile, il n'y a pas eu d'augmentation capacitaire immédiate de composants électroniques ce qui a conduit ces derniers à gérer les approvisionnements du secteur automobile, dont le Groupe Renault, via leurs stocks d'en-cours, créant un assèchement du long pipeline Supply Chain de manière inattendue.

Fin 2020, la situation s'est dégradée conduisant les fournisseurs de rang 1 à alerter formellement les acteurs automobiles mondiaux sur la pénurie des semi-conducteurs. A ce même moment, des premiers impacts sur la fabrication des véhicules ont commencé chez certains concurrents du Groupe Renault.

C'est dans ce contexte qu'en 2021 un accord visant à mettre en œuvre l'activité partielle de longue durée (APLD) a été conclu pour une durée de 12 mois, du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2022.

Sur l'année 2021, l'activité des entités visées dans le champ d'application du présent accord, a été fortement impactée.

Le Groupe Renault a de ce fait maintenu la cellule de crise, mise en place depuis fin 2020, afin de suivre l'évolution de la situation et mettre en place des plans d'actions (allocations chez les fournisseurs, recherche d'alternatives techniques par l'ingénierie, ajustement des produits fabriqués dans nos usines ...).

Le Groupe continue d'actionner tous les leviers à sa disposition (lobbying avec les directions des fournisseurs, négociation avec les fournisseurs, alternatives techniques, management des stocks, élargissement du panel de filières d'achats) ; n'en demeure pas moins qu'il est toujours touché de plein fouet par ce manque de composants sur le marché et ce, pour au moins une grande partie de l'année 2022.

Cette situation a des conséquences sur la situation financière du Groupe qui, dans le monde, avait enregistré, entre 2019 et 2020, une baisse de 21%, faisant ainsi passer ses ventes de 3,54 à 2,79 millions.

Les résultats commerciaux pour l'année 2021 (ventes mondiales) continuent à être en baisse pour la troisième année consécutive, de 4,5% pour le Groupe Renault (2,69 millions de ventes en 2021 contre plus de 2,8 millions en 2020) et de 5,3% pour la marque Renault (1,69 millions de ventes en 2021 contre 1,78 millions en 2020).

En Europe, le constat est identique puisque le Groupe accusait une baisse de 26% ; les ventes étant de 1,86 millions en 2019 alors qu'elles étaient de l'ordre de 1,44 millions en 2020. Pour l'année 2021, le Groupe Renault a vu sa part de marché européen descendre sous la barre des 10% en passant à 9,3% (contre 10,3% en 2020), soit une perte de 1 point. Les ventes de la marque Renault à elle seule accusent une baisse de 17,1%.

Sur le périmètre France, le Groupe Renault enregistre dans ce pays cœur de cible, une nouvelle baisse de sa part de marché (VP+ VU), 2020= 26,1% / 2021=24,9%).

Comme évoqué précédemment, les perspectives de l'année 2022 s'avèrent également compliquées puisque le cabinet américain d'information économique IHS indique dans l'une de ses études, sur le secteur automobile mondial, que la pénurie de semi-conducteurs devrait empêcher les constructeurs automobiles, sur les années 2021 à 2023, de produire 14,52 millions de voitures supplémentaires par rapport à ses précédentes prévisions.

En France, le marché automobile français débute l'année avec des ventes de véhicules neufs en baisse en janvier 2022 de 18,6% pour les VP (véhicules particuliers) par rapport à janvier 2021 et de 19% pour les VUL (véhicules utilitaires légers). Par rapport à janvier 2019 la chute atteint -33,6% pour les VP et -20,9% pour les VUL.

Le cabinet C-Ways explique, au sujet de l'année 2022, qu'il n'a jamais été aussi compliqué d'établir des pronostics et qu'en prenant comme hypothèse un retour à la normale du marché d'ici mi-2022, on pourrait espérer que les ventes de véhicules neufs remontent à 1,75 millions

d'unités en France sur l'année (ce qui représenterait une croissance de 6% par rapport à 2021, mais à un niveau encore très inférieur par rapport à celui de 2019).

Concernant l'Europe, les analystes du cabinet IHS ont prévenu que cette année l'Europe ne réussira pas à recouvrer le niveau de 2019. L'association des constructeurs européens d'automobiles (ACEA) estime que les ventes de véhicules devraient rebondir dans le courant de l'année 2022 dans l'Union Européenne, tout en restant loin du niveau de 2019.

Même si à l'heure actuelle tout est mené pour une amélioration rapide de la situation, avec notamment des déclenchements d'investissements capacitaires chez les fournisseurs. Le délai de fabrication des équipements complexes (eux aussi en pénurie) et leur mise en œuvre pour obtenir les capacités supplémentaires chez les fournisseurs du Groupe reste également très élevé. Il est projeté une poursuite des impacts sur les usines et établissements logistiques a minima sur le 1^{er} semestre 2022.

Ce faisant, au 1^{er} semestre 2022, des choix de priorisation vont continuer à devoir être faits afin de protéger les produits primordiaux pour le Groupe Renault, qui est déjà dans une situation financière extrêmement dégradée (ex : protéger les VUL, l'atteinte des objectifs induits par la norme CAFE).

En résumé et avec une vision à date tout en sachant que la situation des établissements et filiales concernées évoluent au jour le jour, on peut estimer que :

IMPACTS SIGNIFICATIFS	IMPACTS MODERES	IMPACTS LIMITES
Renault Electricity (sites de Maubeuge et Ruitz) Le Mans SOVAB Sandouville	Cléon Flins Renault Electricity (site de Douai) ACI Villeurbanne SFKI	Dieppe Choisy DLPA

Au cours du 2nd semestre, il est espéré, sans certitude, que le marché des semi-conducteurs reviendra à un niveau qui permettra au Groupe de tenter de rattraper le plus possible les volumes perdus.

Face à ce diagnostic caractérisant une crise profonde et durable à laquelle est confronté le Groupe Renault, il est nécessaire de recourir à l'APLD et ce, afin de préserver les emplois et les compétences dont le Groupe a besoin.

ARTICLE 2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'APLD

Au regard du diagnostic économique ainsi que des perspectives d'activité explicités ci-dessus, les parties signataires sont convenues, sous réserve de l'autorisation de l'Administration, de mettre en œuvre le dispositif d'APLD dans les conditions ci-après décrites :

1. Champ d'application

Le présent accord a vocation à s'appliquer :

- Au sein de Renault s.a.s., aux établissements distincts suivants : Flins, Cléon, Choisy, Sandouville, Le Mans et Cergy (DLPA) ;
- Aux filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des Automobiles Alpine (Dieppe), Sofrastock International (SFKI), SOVAB et Renault Electricity.

2. Date de début et durée du dispositif d'APLD

L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) peut trouver à s'appliquer, dans les établissements et entreprises concernés par le présent accord, à compter du 1^{er} mars 2022 et ce, pour une durée de 12 mois.

Lors du renouvellement d'autorisation d'activité partielle qui doit intervenir au bout des 6 premiers mois, la date de début de la nouvelle période de placement en APLD intervient au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation aura été transmise à l'Administration.

3. Activités et salariés concernés

La mise en œuvre de l'APLD concerne tous les salariés des établissements et entreprises visées pour tous les secteurs d'activités existants et à savoir :

- Carrosserie/montage,
- Mécanique,
- Logistique,
- Ingénieries,
- Fonctions support et techniques.

La mise en œuvre de l'APLD pouvant se faire par entreprise, établissement ou partie d'établissement, chaque établissement/entreprise procède à une information-consultation de son CSE où sont présentés les Directions/Secteurs/Services qui sont placés en APLD.

Cela se fait soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement, si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE peut être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels.

Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;
- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des activités et salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

4. Réduction maximale des horaires de travail

La réduction de la durée du travail ne peut dépasser 40% du temps de travail pour tous les salariés concernés quel que soit leur niveau de classification.

Cette proportion s'applique de manière identique aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Chaque entité procède à une information-consultation de son CSE afin de recueillir son avis sur les changements de programmation induit dans l'organisation du temps de travail compte tenu de la mise en œuvre de l'APLD.

A cette occasion, un planning prévisionnel est présenté :

- Il précise le taux de réduction du temps de travail utilisé, lequel peut varier en fonction de la Direction/Secteur/Service concerné sur la période considérée (semaine/mois) ;
- Il indique également les modalités pratiques de mise en œuvre de l'APLD choisies :
 - o Réduction journalière de l'horaire de travail,
 - o Demi-journée(s) ou journée(s) chômées lesquelles peuvent aller jusqu'à la semaine entière dès lors que sur une période de 6 mois, le site respecte le taux de réduction maximal fixé.

Cet avis est sollicité soit lors du CSE d'information de la conclusion du présent accord, soit postérieurement si le recours à l'APLD n'est pas nécessaire immédiatement.

Compte tenu de la particularité du contexte et de l'évolution rapide de la situation, le CSE pourra être amené à être réuni et rendre son avis, dans un délai de 48 heures au minimum à réception des documents afférents et ce, en dérogation des délais existants qu'ils soient légaux ou conventionnels. Il en est de même en cas de changement dans l'organisation de l'APLD qui lui a été précédemment présentée.

Les parties tiennent à préciser que :

- Ce délai de 48 heures est un minimum et que dans toute la mesure du possible, il sera augmenté ;

- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

5. Indemnisation des salariés en APLD

En cas de conclusion d'un nouvel accord collectif dit « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA 3), celui-ci s'appliquera à toutes les entités concernées par le présent accord, pendant tout le temps où durera le recours à l'APLD prévu dans le cadre du présent accord.

6. Engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle

En contrepartie du recours à l'APLD, les directions de chaque établissement et filiale concernées s'engagent à :

- Ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, dit contraint, pendant la durée du bénéfice de l'APLD pour tous les salariés concernés par la mesure ;
- Concernant les engagements pris en matière de formation professionnelle :

Les parties réaffirment que face à la baisse de charge dans certains métiers, lorsque l'APLD doit être initiée, d'en faire un levier au service de la transformation des métiers. L'APLD est une opportunité pour permettre de :

- o Dégager du temps afin que les salariés puissent se former,
- o Sur des compétences nécessaires,
- o Via des formations potentiellement longues, voire certifiantes ou diplômantes.

Ce faisant, le temps consacré à la formation professionnelle, de toute nature, organisée par l'entreprise et à sa demande, sur le temps chômé est rémunéré à 100%, accessoires compris. Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue, sans contribution.

Ces engagements sont applicables pendant la durée d'application prévue au point 2 ci-dessus et font l'objet d'un suivi conformément aux dispositions du point 7 ci-dessous.

7. Modalités de suivi prévues auprès des CSE concernés et des organisations syndicales signataires

Au niveau de chaque entité, une information des CSE concernés a lieu au minimum tous les mois selon les mêmes indicateurs suivants :

- Volumes d'heures d'APLD déclarées et nombre de salariés concernés,
- Nombre de salariés « en exception »,
- Respect des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi,
- Suivi des formations réalisées pendant l'APLD.

Afin d'avoir un suivi au niveau Groupe de la mise en œuvre de l'APLD prévue dans le cadre du présent accord, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une commission centrale d'application.

Cette commission est composée de 3 représentants par OS signataire et se réunit tous les 6 mois (au même moment que la commission de l'accord CSA 3, en cas de conclusion de ce dernier). En tant que de besoin, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Dans ce cadre, les parties prenantes échangent sur la mise en œuvre du dispositif et suivent son déploiement, avec une vision par établissement/entreprise, selon les mêmes indicateurs que ceux présentés dans les CSE.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

1. Publicité, adhésion et révision

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

2. Modalités de révision

Pendant sa durée d'application, ce texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

3. Notification, dépôt légal et publicité

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 18 février 2022

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de certaines filiales industrielles du Groupe Renault

ENTRE

RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, et Renault Electricity

Représentées par M. Maximilien FLEURY
Directeur des Ressources Humaines France



D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

PO Cyril Meziere

FO

Représentée par Mme Mariette RIH

Mariette RIH